

SEPTEMBRE / 2026



CAHIERS REVENDICATIFS TRACTION 2026

Le Manifeste de la Traction

Les agents de la traction méritent un cadre de travail qui respecte leur dignité, leur santé et leur vie personnelle.

L'UNSA-Ferroviaire ne se contente pas de dénoncer. Elle propose, elle agit, elle construit.

Ce cahier revendicatif n'est pas une liste de doléances, mais un programme réaliste, pragmatique et exigeant pour une QVT (qualité de vie au travail) réellement vécue, pas seulement affichée.

Chaque point ici énoncé est une promesse de transformation concrète, portée par des militants au quotidien.

Voter UNSA-Ferroviaire, c'est choisir un syndicat qui écoute, qui négocie, et qui obtient sans tapage, mais avec efficacité.



Tables des matières

PAGE 3 : NOS 4 PILIERS FONDAMENTAUX !

PAGE 4 : AGENT DE CONDUITE DES TRAINS

- 4 : RÉMUNÉRATION ET RECONNAISSANCE FINANCIÈRE**
- 8 : QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT) & CONDITIONS D'EXERCICE**
- 10 : ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE & VIE PERSONNELLE**
- 12 : MIXITÉ & ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**
- 13 : FORMATION & SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

PAGE 16 : CONDUCTEURS DE MANŒUVRE LOCALE & TRAM-TRAIN

- 16 : LA RECONNAISSANCE DU MÉTIER**
- 16 : CONSOLIDATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS**
- 17 : ORGANISATION DU TRAVAIL**
- 17 : CONDITIONS D'EXERCICE DU MÉTIER**

PAGE 18 : DIRIGEANT DE PROXIMITÉ LIGNE

- 18 : RECONNAISSANCE ET ÉVOLUTION DES CADRES TRACTION (CTT / DPX LIGNE)**
- 19 : PARCOURS PROFESSIONNEL & PROMOTION SOCIALE**
- 20 : QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL**
- 20 : MANAGEMENT OPÉRATIONNEL**
- 21 : L'HYPER POLYCOMPÉTENCE**



NOS 4 PILIERS FONDAMENTAUX !

À travers ce cahier revendicatif, l'UNSA-Ferroviaire réaffirme avec force ses valeurs syndicales et porte une vision renouvelée de nos métiers de la Traction. Face aux défis de l'ouverture à la concurrence et aux mutations de la branche ferroviaire, nous avons choisi d'appuyer l'ensemble de nos propositions sur quatre piliers fondamentaux qui constitueront l'axe de nos prochaines revendications :

#1. Le retour de l'humain : nous exigeons une adéquation réelle et durable entre la charge de travail demandée et les moyens en personnel engagés. L'humain ne doit plus être une variable d'ajustement, mais la priorité de nos organisations.

#2. Le cœur de métier d'agent de conduite : il est impératif de revenir aux fondamentaux qui font la noblesse de notre profession, la sécurité, la technicité et l'application stricte de la réglementation et des procédures. La reconnaissance de notre expertise doit redevenir centrale.

#3. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : cette valeur est le moteur de notre engagement. Nous ferons de la mixité et de sa prise en compte la valeur directrice de toutes nos futures démarches de progrès et d'amélioration des conditions de travail.

#4. L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle : ce dernier pilier est indispensable à la préservation de notre santé et de notre vie sociale. Nous revendiquons une organisation du travail respectueuse du temps de repos et de la vie privée de chaque agent.

Ce cahier n'est pas qu'une liste de demandes ; c'est un projet global pour redonner du sens et de la dignité à notre quotidien. C'est ensemble, portés par ces valeurs, que nous construirons l'avenir de la Traction.



1

AGENT DE CONDUITE DES TRAINS

L'Agent de Conduite (ADC) est le premier garant de la sécurité et de la régularité du système ferroviaire. Qu'il soit aux commandes d'un TGV, d'un TER, d'un train Intercités ou d'un Transilien, il incarne une expertise technique et réglementaire sans faille, exercée bien souvent dans l'isolement de sa cabine. **Pour l'UNSA-Ferroviaire, la conduite en ligne n'est pas une simple tâche d'exécution, c'est un métier de haute technicité soumis à des rythmes exigeants.**

Face à l'ouverture à la concurrence et à la recherche permanente de productivité, nous revendiquons le retour aux fondamentaux : une rémunération attractive, des conditions de travail dignes et un équilibre de vie préservé. Ce manifeste porte l'exigence d'une reconnaissance réelle de cette noblesse professionnelle pour que chaque conducteur de ligne soit respecté à la hauteur de ses responsabilités.

RÉMUNÉRATION

ET RECONNAISSANCE FINANCIÈRE



POUR UNE POLITIQUE SALARIALE GLOBALE & ATTRACTIVE

La rémunération des agents de conduite (ADC) ne peut plus se limiter à des ajustements à la marge. Dans un contexte de forte inflation et de tension sur le marché de l'emploi ferroviaire, l'UNSA-Ferroviaire exige une trajectoire salariale ambitieuse.

LA RECONNAISSANCE FINANCIÈRE DOIT REPOSER SUR L'ÉVOLUTION DE DEUX PILIERS INDISSOCIABLES :

■ LE SALAIRE DE BASE :

Une augmentation générale des grilles salariales pour tous les agents, Statutaires et Contractuels, afin de pérenniser le pouvoir d'achat et de maintenir l'attractivité du métier face à la concurrence.

■ LA PRIME DE TRACTION :

Véritable reflet de la spécificité de nos missions, elle doit être revalorisée pour intégrer l'évolution constante de la technicité (systèmes de signalisation embarqués, outils numériques, etc.) et la pénibilité croissante liée aux rythmes de travail.



#1. REVALORISATION & STRUCTURE DE LA PRIME TRACTION

La prime de Traction est le levier principal de la reconnaissance du métier. Sa revalorisation doit impacter l'ensemble de ses composantes :

- **Parcours et horaires** : la productivité propre à chaque ADC justifie une augmentation significative des parts liées à la conduite effective.
- **Mise en adéquation avec les contraintes** : Avec une moyenne d'EVS (Éléments Variables de Solde) d'environ 2 000 €/an pour le travail de nuit et du dimanche, la compensation actuelle est insuffisante face à l'impact sur la santé et la vie sociale.
- **Valorisation des gestes métiers** : Garantir la rémunération de chaque minute travaillée en valorisant précisément les temps de préparation, les temps de «rectif» et les temps de fin de service. Chaque tâche effectuée doit être valorisée !

#2. SÉCURISATION DE LA RÉMUNÉRATION & GESTION DES ALÉAS

Il est impératif de garantir une stabilité financière aux agents, quels que soient les aléas de la production :

- **Sécurisation** : la prime de traction (prime de travail) doit être sécurisée à 100% en cas de maladie ou blessure hors service et non pas se limiter au socle minimal du code prime 1.
- **Journées sans utilisation (SU)** : L'UNSA-Ferroviaire exige le **doublement de la prime de SU**. Cette mesure vise à sanctionner l'hyperspécialisation des roulements par activité, qui crée des pertes sèches pour les agents victimes de cette rigidité organisationnelle.

#3. FLEXIBILITÉ IMPOSÉE : POUR UNE INDEMNITÉ DE MODIFICATION DE COMMANDE PUNITIVE

L'Indemnité de Modification de Commande (IMC) doit cesser d'être un simple ajustement comptable pour devenir un frein à la désorganisation des vies privées. Nous demandons :

- **Doublement de l'IMC** : Pour compenser les frais réels (garde d'enfants, repas, transports) et le préjudice personnel lié à l'inflation.
- **Application automatique** : Versement systématique pour toute modification après la commission de roulement.
- **Alternative organisationnelle** : L'UNSA exige la remise en place de réserves à disposition (RAD) dans les roulements pour limiter le recours aux modifications de dernière minute.

#4. PRIMES SPÉCIFIQUES & EXPERTISES

La polyvalence et l'expertise doivent être justement rétribuées :

- **Prime EAS (Équipement Agent Seul)** : l'UNSA-Ferroviaire revendique le **doublément** pour répondre à la charge mentale et à la responsabilité accrue des agents assurant seuls la sécurité à bord.
- **Monitorat** : Revalorisation pour tous les ADC moniteurs, y compris lors des formations TGV, afin de reconnaître la transmission du savoir.
- **Interopérabilité** : Automatisation de la prime dès le passage de frontière sans critères kilométriques restrictifs. Au-delà du critère d'attribution, sa revalorisation est indispensable.

#5. PROTECTIONS SOCIALES & ALIGNEMENT INDUSTRIEL

- **Maintien de salaire** : Garantie de 100 % de la prime de traction en cas de maladie ou blessure, et maintien de la rémunération globale en cas d'incapacité.
- **Standard de nuit** : À la SNCF, le travail de nuit est sous-payé . Nous exigeons un alignement sur les standards du monde du travail (+ 25/30 % dans l'industrie) pour rester compétitifs.
- **Frais de vie** : Indexation immédiate du panier repas sur l'inflation réelle et élargissement de l'indemnité de résidence à d'autres périmètres.

#6. CRÉATION DU « REPOS DE VIGILANCE CONDUITE »

Reconnaissance de la saturation cognitive

Le constat : contrairement au transport routier, où des pauses de 45 minutes après 4h30 de conduite sont strictement sanctuarisées, le mode ferroviaire impose souvent des séquences de conduite ininterrompues sans pause physiologique réelle ou effective. Cette absence de coupure dégrade la vigilance et impacte l'intégrité physique de l'agent.

L'UNSA-Ferroviaire exige l'alignement de nos standards de récupération sur les normes de sécurité les plus protectrices par la création d'un mécanisme de compensation innovant :

- **Création du compteur repos vigilance conduite (RPVi)** : Ce dispositif sera incrémenté automatiquement à chaque fois que la séquence de conduite dépasse un temps de conduite défini ininterrompu.
- **Utilisation des RPi flexibles et stratégiques** : ces jours pourront être utilisés pour améliorer la qualité de vie actuelle (en complément des Repos Périodiques) ou être capitalisés pour anticiper un départ en fin de carrière, répondant ainsi à l'absence de reconnaissance actuelle des problématiques sur les parcours longs.
- **Objectif de sécurité** : cette mesure vise à compenser la fatigue cognitive accumulée par l'absence de pause réelle.



#7. CRÉATIONS DE NOUVELLES PRIMES & INDEMNITÉS :

Pour adapter la rémunération aux nouvelles réalités du terrain , l'UNSA-Ferroviaire revendique la création de quatre nouveaux leviers financiers :

- **La prime garantie d'établissement (PGE)** : afin de garantir une équité parfaite entre les agents d'une même entité, cette prime sécurise la rémunération à chaque journée de travail. Elle impose à la direction de partager la charge de travail équitablement entre les roulements (ex: si la moyenne de la PMJR de la BU est de 50 €, aucun ADC ne perçoit moins, peu importe son roulement ou son utilisation).
- **L'indemnité de modification de journée pour travaux (IMJT)** : création d'une prime spécifique destinée à compenser intégralement les pertes de salaire engendrées par les travaux d'infrastructures (détournements, suppressions, etc.), de plus en plus nombreux et longs.
- **La prime spéciale « congés de fin d'année »** : à l'instar de la RATP ou des dispositifs JOP 2024, cette prime vise à valoriser le volontariat et la mobilisation des agents durant les fêtes. Elle permet de sécuriser le plan de transport tout en reconnaissant le sacrifice familial lors des périodes de fortes tensions sur les congés.
- **L'indemnité de risques spécifiques aléas (IRSA)** : face au dérèglement climatique (fortes chaleurs, tempêtes, heurts de végétation, glissements de terrain, etc.), les ADC sont exposés à de nouveaux dangers. Cette prime reconnaît la vigilance accrue et la prise de risque nécessaire pour maintenir la circulation lors d'aléas climatiques.

L'UNSA-FERROVIAIRE FORCE DE PROPOSITION

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT) & CONDITIONS D'EXERCICE

La QVT, pilier de la sécurité et de la performance

La qualité de vie au travail des agents de conduite ne peut être une variable d'ajustement. Elle est la condition sine qua non de la vigilance et de la sécurité ferroviaire. Pour l'UNSA-Ferroviaire, améliorer la QVT, c'est garantir à chaque agent un environnement de travail digne,

des outils performants et un management de proximité qui rompt avec l'isolement croissant des conducteurs. Cette reconnaissance passe par le respect de l'intégrité physique et morale de l'agent en service.



#1. L'OUTIL DE TRAVAIL : ERGONOMIE ET SANTÉ EN CABINE

La cabine est notre principal bureau. Son état et le temps passé à l'intérieur impactent directement la santé des agents :

- **Référentiel national de maintenance confort** : création d'un standard de nettoyage et de suivi strict pour la climatisation, les sièges ergonomiques et les prises électriques. Un équipement défaillant doit être traité avec la même priorité qu'une panne technique.
- **Encadrement du temps de conduite** : limitation du temps de présence en cabine à 6 heures maximum par journée de service pour prévenir la fatigue cognitive et les troubles musculosquelettiques.
- **Mesures canicule** : adaptation immédiate des missions en cas de conditions météorologiques extrêmes (arrêt de circulation, allègement des marches en l'absence de climatisation fonctionnelle, etc.).

#2. DÉCENCE ET COMMODITÉS : RESPECTER L'AGENT SUR L'ENSEMBLE DU PARCOURS

Il est inacceptable qu'en 2026, l'accès à des besoins physiologiques de base soit encore un combat quotidien :

- **Droit à l'hygiène** : garantie d'accès à des lieux d'aisance propres, entretenus et sécurisés dans les locaux de travail, les extrémités de quai choisis stratégiquement, lieux de retournement et pourquoi pas à bord des nouveaux matériels roulant.
- **Hébergement et repos** : plan d'action pour l'entretien des locaux de retournement et montée en gamme des résidences ORFEA, avec une attention particulière sur les petites résidences souvent délaissées.
- **Logistique de prise de service** : mise en place systématique de solutions de stationnement gratuites et sécurisées à proximité immédiate des lieux de prise de service.

#3. MANAGEMENT & RAPPORT À L'HUMAIN

La dématérialisation ne doit pas rimer avec déshumanisation.

- **Retour du Management de proximité** : l'UNSA-Ferroviaire exige le retour physique des Gestionnaires de Moyens (GM) Traction au plus près des agents dans toutes les résidences. La qualité de la production et la résolution des problèmes dépendent d'un contact direct.
- **Accès à la 1^{ère} Classe** : reconnaissance du statut et du professionnalisme par un accès garanti à la 1^{ère} classe pour tous les conducteurs dès l'obtention de la classe supérieure (classe 5).



#4. NUMÉRIQUE & SURVEILLANCE : POUR UN CADRE PROTECTEUR

L'évolution technologique doit être une aide, pas un outil de flicage ou une charge de travail occulte.

- **Charge de travail digitale** : intégration réelle du temps de téléchargement, de mise à jour et de consultation des outils numériques dans le calcul de la charge de travail.
- **Protection de l'intimité en cabine** : cadrage juridique strict des systèmes de surveillance embarqués (micro/caméras). L'UNSA-Ferroviaire s'oppose fermement à tout usage managérial et disciplinaire de ces dispositifs. Leurs utilisations doivent être exclusivement réservées aux enquêtes de sécurité prévues par la loi.

#5. IMAGE DE MARQUE & ENTRETIEN DES TENUES

L'entreprise doit assumer les coûts liés à l'image qu'elle impose à ses agents.

- **Entretien de la tenue** : prise en charge intégrale par l'entreprise du nettoyage, de la logistique et de l'entretien de la tenue de travail lorsque le port de la tenue est exigé.
- **Infrastructures** : mise à disposition de vestiaires adaptés et sécurisés dans chaque lieu de prise de service lorsque le port de la tenue est exigé.



#6. RECONNAISSANCE DE LA CARRIÈRE & FIN DE LA VIE ACTIVE

La pénibilité du métier de conducteur est identique pour tous ; la reconnaissance de cette dernière doit être uniforme et juste.

- **Retour à la bonification traction** : l'UNSA-Ferroviaire revendique le retour du système de bonification (20 trimestres) pour tous les ADC, qu'ils soient statutaires ou contractuels.
- **Mise en œuvre du PERO** : à défaut d'un retour immédiat à la bonification, l'UNSA-Ferroviaire exige l'optimisation et la généralisation du plan d'épargne retraite obligatoire avec un taux de cotisation employeur revalorisé.
- **Prime de départ à la retraite** : l'UNSA-Ferroviaire revendique une refonte totale de cette prime. Elle doit être indexée sur le nombre d'années de service effectives et être payée par l'employeur, afin de récompenser la fidélité au métier et l'engagement de long terme des agents.



ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE & VIE PERSONNELLE

Placer l'humain au centre des roulements

L'organisation du travail à la Traction ne doit pas se résumer à une équation mathématique visant l'optimisation maximale. L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle est le socle de la sécurité ferroviaire et de la fidélisation des agents.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, il est urgent de desserrer l'étau de la productivité pour redonner aux agents de conduite une maîtrise sur leur temps de vie et garantir leur santé à long terme.



#1. ORGANISATION DES ROULEMENTS : CONTRE L'OPTIMISATION À OUTRANCE

L'automatisation de la création des journées de service (JS) par logiciel conduit à une saturation des temps de conduite au détriment de la vigilance.

- **Sécurité et Équilibre** : arrêt immédiat de l'optimisation « au trait » des JS. L'UNSA-Ferroviaire exige un lissage des efforts, notamment sur les services extrêmes (matinées très précoces et soirées tardives), pour respecter les rythmes circadiens.
- **Qualité du Repos Hors Résidence (RHR)** :
 - **Suppression définitive des RHR réduits** qui ne permettent pas une récupération physiologique réelle.
 - **Proportionnalité** : la durée du repos doit être strictement adaptée à la durée et à la pénibilité de la JS précédente. Un service long ou éprouvant doit mécaniquement engendrer un repos proportionné et adapté.



#2. TEMPS DE SERVICE & MAÎTRISE DU GESTE MÉTIER

Le temps de service ne se limite pas à la tenue du manipulateur de traction. Chaque tâche annexe doit être justement comptabilisée.

- **Revalorisation de la Prise de Service (PS)** : augmentation du temps forfaitaire de PS pour permettre aux agents d'effectuer les tâches administratives et techniques (lecture des documents de sécurité, outils numériques, préparation du matériel) sans stress ni précipitation.
- **Prise en compte des acheminements** : intégration systématique des temps de trajet vers les lieux de RHR (taxis, transports urbains) dans le temps de travail effectif de la journée de service.

#3. MOBILITÉ & LOGISTIQUE DE SERVICE

Les déplacements de service ne doivent plus être une source d'incertitude ou de fatigue supplémentaire.

- **Sécurisation des parcours haut-le-pied (HLP)** : automaticité des réservations pour les agents de conduite sur les trains à réservation obligatoire. Il est inacceptable qu'un agent en service ne puisse pas voyager dans des conditions décentes pour rejoindre son poste de travail ou son repos.

#4. DROIT À LA DÉCONNEXION : SANCTUARISER LE TEMPS DE REPOS

Le numérique a fait entrer le travail dans le domicile de l'agent.

- **Respect des Accords** : application stricte du droit à la déconnexion. Aucun agent ne doit être sollicité (téléphone, messagerie, applications métiers) en dehors de ses heures de service.
- **Protection du repos** : le temps hors service doit être une coupure totale avec l'entreprise, sans pression managériale ou organisationnelle larvée.

#5. SOUTIEN À LA PARENTALITÉ & SITUATIONS DE VIE

L'entreprise doit s'adapter à la diversité des structures familiales modernes.

- **Accompagnement de la monoparentalité** : l'UNSA-Ferroviaire revendique une prise en compte prioritaire et spécifique des agents en situation de monoparentalité. Cela doit se traduire par une adaptation temporaire et négociée des commandes de service pour permettre une organisation familiale stable (gardes d'enfants, horaires scolaires, etc.).



MIXITÉ & ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Transformer les accords en réalité de terrain

L'UNSA-Ferroviaire réaffirme son engagement historique en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle, dont elle est signataire des accords nationaux. Pour notre organisation, ces accords ne doivent pas rester des déclarations d'intention mais se traduire par une

transformation profonde de nos environnements de travail. Promouvoir la mixité à la Traction, c'est moderniser le métier, le rendre plus inclusif et garantir que chaque agent puisse exercer ses missions dans des conditions de respect, de dignité et de protection sociale équitable.



#1. FÉMINISATION DU MÉTIER : LEVER LES FREINS STRUCTURELS

L'intégration des femmes au sein du collège Traction est un axe de progrès majeur qui nécessite une adaptation des cadres de travail historiques, souvent pensés exclusivement au masculin.

- **Adaptation des infrastructures** : prise en compte réelle des besoins (accès prioritaire et sécurisé à des sanitaires propres en ligne et en résidence).
- **Équipements de protection individuelle (EPI)** : garantie de disposer de tenues de travail et d'équipements (gilets, vestes) adaptés à la morphologie féminine.
- **Santé et Intimité** :
 - **Mise en place de dispositions spécifiques pour le congé menstruel** afin de prendre en compte les douleurs invalidantes en situation de travail.
 - **Aménagement de pauses physiologiques adaptées** et respectueuses des cycles naturels.

#2. PROTECTION DE LA MATERNITÉ & DE LA PARENTALITÉ

Le parcours professionnel des femmes ADC ne doit plus être pénalisé par les étapes de la vie biologique.

- **Congés maternité et post-maternité** : sécurisation du parcours professionnel et maintien intégral de la rémunération durant ces périodes.
- **Aménagement de fin de grossesse** : passage facilité à des postes sédentaires ou adaptés dès la déclaration de grossesse, sans perte de salaire.



FORMATION & SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

L'expertise au service de la sécurité

Le métier d'agent de conduite repose sur une exigence de sécurité absolue, laquelle ne peut être garantie que par une formation solide, humaine et continue. L'UNSA-Ferroviaire refuse la dématérialisation à outrance de l'apprentissage. À l'heure où le système ferroviaire se fragmente avec l'ouverture à la concurrence, la sécurisation des parcours et l'homogénéité de la formation sont les seuls remparts contre la perte de savoir-faire et les risques d'exploitation. Former, c'est avant tout protéger l'agent et le service public.

Aujourd'hui, la formation initiale est devenue si dense, intense et demande un engagement si fort de la part du recruté qu'elle impacte l'ensemble des agents de conduite, du plus jeune au plus ancien, notamment dans la construction de leurs parcours professionnels. Cette situation induit de la productivité supplémentaire sur le terrain sans que le taux de transformation à l'examen ne soit au rendez-vous. Pour l'UNSA-Ferroviaire, il est urgent de mener une double réflexion : mieux valoriser le métier, du début de la formation à la fin de carrière, et améliorer le recrutement grâce à une meilleure attractivité globale.



#1. FORMATION INITIALE : RELEVER LE TAUX DE RÉUSSITE & RESTAURER L'ATTRACTIVITÉ

La densité et l'intensité de la formation initiale, qui exigent un engagement fort de la part du recruté, ne doivent pas se traduire par une baisse du taux de transformation aux examens ou par une surcharge cognitive invisible pour les agents. L'UNSA-Ferroviaire exige une révision profonde des parcours d'intégration.

- **Valorisation dès l'entrée dans le métier** : Mettre en place des dispositifs de reconnaissance et d'accompagnement financier dès le début de la formation initiale afin de valoriser l'engagement des futurs agents et de sécuriser leur parcours jusqu'à la fin de leur carrière.





■ **Amélioration du recrutement et de l'attractivité** : Redynamiser les campagnes de recrutement par des grilles d'entrée attractives et des perspectives d'évolution claires, afin de faire face aux difficultés actuelles du taux de réussite aux examens et de pérenniser le collège Traction.

■ **Compensation de la productivité induite** : Intégrer et valoriser le surcroît de travail et de responsabilité que cette formation complexe impose aux agents d'encadrement et aux conducteurs en poste.

#2. FORMATION CONTINUE : PRIVILÉGIER L'HUMAIN SUR LE NUMÉRIQUE

Le transfert de compétences ne peut se réduire à des modules sur écran. Le retour à une formation concrète est une priorité absolue.

■ **Renforcement des JFC** : retour à un cycle de quatre journées de formation continue nationale (JFC) par an, incluant obligatoirement une journée de mise en pratique sur le terrain (accompagnements, simulateurs, visites techniques).

■ **Cadrement strict du e-learning** :

- **réduction drastique du distanciel** au profit du présentiel pour tous les sujets touchant à la sécurité.

- **interdiction formelle du e-learning en dehors du temps de travail**. Toute formation numérique obligatoire doit être comptabilisée en travail effectif et réalisée sur le temps de service.

■ **Accompagnement digital** : amélioration des modules de formation aux outils numériques pour qu'ils soient des facilitateurs de mission et non une source de stress supplémentaire.

#3. EXCELLENCE & ACCÈS À LA GRANDE VITESSE

La Grande Vitesse doit rester un horizon d'excellence accessible à tous selon des critères transparents.

■ **Harmonisation nationale** : suppression des disparités territoriales. L'UNSA-Ferroviaire exige le respect des dispositions actuelles du référentiel unique pour le recrutement et les examens d'accès au TGV sur l'ensemble du réseau.

■ **Écoute des besoins** : étude et amélioration des cursus de formation grande vitesse pour mieux intégrer les retours d'expérience et les besoins spécifiques exprimés par les conducteurs en transition.



UNSA-FERROVIAIRE

#4. SIMPLIFICATION ADMINISTRATIVE & ÉVOLUTION

- **Automatisation des allocations** : fin de la gestion manuelle. L'octroi des allocations de déplacement lorsqu'elles existent doit être automatisé, sans recours aux fiches de déplacement papier, pour garantir un paiement rapide et sans erreur notamment lors des formations longues.
- **Mise à jour réglementaire** : révision urgente des référentiels métiers (TT00023 et TT00026) pour mettre en cohérence les règles de composition des journées de service avec les exigences modernes de qualité de vie au travail (QVT).

#5. SÉCURISATION FACE À LA CONCURRENCE : LA GARANTIE UNSA-FERROVIAIRE

L'ouverture à la concurrence et la création de sociétés dédiées (filiales) ne doivent pas fragiliser les carrières.

- **Sacralisation du parcours professionnel**: l'UNSA-Ferroviaire revendique une portabilité totale des droits et de l'expérience lors des transferts. Aucun agent ne doit voir son statut ou ses perspectives d'évolution dégradées par les nouvelles structures.

UN CAP POUR L'AVENIR, UN ENGAGEMENT POUR LE QUOTIDIEN

Ce cahier revendicatif n'est pas un simple catalogue de demandes conjoncturelles, ni un document destiné à finir sur une étagère une fois les échéances électorales passées. Il constitue l'ADN de l'action du pôle Traction de l'UNSA-Ferroviaire et le socle inaliénable de toutes nos négociations futures.

À travers ces cinq thèmes, nous portons une vision claire : celle d'un métier qui doit évoluer sans se renier. Dans un système ferroviaire en pleine mutation, marqué par l'ouverture à la concurrence et les défis climatiques, la reconnaissance de l'Agent de Conduite est le seul garant de la sécurité et de la pérennité du service public.

UN SOCLE POUR DEMAIN

Pour l'UNSA-Ferroviaire, ce cahier est un contrat de confiance passé avec les agents. Chaque point abordé — qu'il s'agisse de la création de la Prime Garantie d'Établissement, de la revalorisation des week-end, des heures de nuit ou de la protection de la mixité — répond à une réalité de terrain. Ce document sera notre boussole lors de chaque table ronde, de chaque concertation et de chaque audience avec la direction.

POUR MOI,
C'EST L'UNSA !

2

CONDUCTEURS DE MANŒUVRE LOCALE & TRAM-TRAIN

Si les trains en ligne sont la vitrine de notre entreprise, le CRML/CRTT (TA) en est un moteur indispensable. Maillons essentiels de la chaîne de production, les TA assurent la continuité d'un service public de qualité. Pourtant, malgré cette responsabilité stratégique, cette population souffre trop souvent d'un manque de reconnaissance et d'une invisibilité chronique au sein des activités.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, il est temps de remettre l'humain et le métier au centre de la production. Soumis

aux contraintes du Titre 2 de l'accord sur le temps de travail, les TA subissent une sollicitation permanente pour répondre aux exigences de la production, sans que leurs flexibilités ne soient justement valorisées.

L'UNSA-Ferroviaire revendique une véritable trajectoire de progrès pour les TA.



LA RECONNAISSANCE DU MÉTIER

LA RECONNAISSANCE DU MÉTIER

Valoriser la spécificité des missions de manœuvre et de préparation technique, qui sont les garantes de la ponctualité au départ.

- **La juste rémunération des contraintes** : revoir les primes et indemnités pour compenser la pénibilité des horaires et l'exposition constante aux aléas de production et obtenir un aménagement de fin de carrière spécifique TA.
- **Accès à la 1^{ère} Classe** : reconnaissance du statut et du professionnalisme par un accès garanti à la 1^{ère} classe pour tous les conducteurs TA dès l'obtention de la classe supérieure (classe 4).

CONSOLIDATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

LA SÉCURISATION DES PARCOURS

- **offrir de réelles perspectives d'évolution professionnelle et de formation continue** pour que la Classe TA ne soit plus une voie de garage, mais un tremplin d'expertise.



ORGANISATION

DU TRAVAIL

TB, TA MÊME COMBAT

■ L'UNSA-Ferroviaire refuse que les CRML/CRTT restent les variables d'ajustement de la production. Leur place est au cœur de notre projet global, avec la même exigence de dignité et de respect que pour l'ensemble de la chaîne Traction.

CONDITIONS

D'EXERCICE DU MÉTIER

POUR DES OUTILS DE TRAVAIL ADAPTÉS

Depuis de nombreuses années, l'UNSA-Ferroviaire exige la mise à disposition d'outils de travail et d'applications numériques qui répondent strictement aux spécificités et aux contraintes du métier de CRML. Si certaines applications sont calibrées pour d'autres fonctionnalités de la conduite, elles s'avèrent totalement inadaptées aux réalités du terrain pour les CRML.

Constat est fait que la direction impose des outils standardisés sans prendre en compte les particularités des missions CRML :

- **Sirius / Sirius Next** : les évolutions de ce volet numérique ignorent les besoins spécifiques des CRML. L'ergonomie et l'architecture de l'application ne correspondent pas à la réactivité à la manœuvre et à la conduite sur lignes locales.
- **ODICEO et applications métiers** : ces applications se révèlent rigides et mal conçues pour l'exercice des fonctions TA au quotidien. L'obligation faite aux agents de les utiliser, malgré leur inadéquation flagrante, dégrade fortement les conditions d'exercice du métier et alourdit la charge mentale des agents.

L'outil numérique doit être un appui à la sécurité et à la production, et non une contrainte qui complexifie le métier. L'UNSA-Ferroviaire rappelle que l'obligation d'utiliser un outil inadapté ou défaillant ne saurait engager la responsabilité du CRML en cas d'aléa ou de retard.



UNSA-FERROVIAIRE

3

DIRIGEANT DE PROXIMITÉ LIGNE

Les «Oubliés» du collègue cadre

Le Dirigeant de Proximité (DPX) Ligne, ou Cadre Transport Traction (CTT), occupe un poste charnière dont la complexité est aujourd'hui sous-estimée par l'entreprise. Responsables de la formation, de l'évaluation et de la certification des ADC, ils sont également en première ligne

lors des incidents majeurs et des accidents de personne. L'UNSA-Ferroviaire exige que l'engagement sans faille de ces agents, qui assument des responsabilités critiques pour la sécurité ferroviaire, soit enfin reconnu à sa juste valeur.

RECONNAISSANCE ET ÉVOLUTION DES CADRES TRACTION (CTT / DPX LIGNE)

#1. RECONNAISSANCE DE LA PÉNIBILITÉ & DES CONTRAINTES SPÉCIFIQUES

Malgré un statut de cadre, la réalité du métier de CTT est marquée par une pénibilité physique et mentale ignorée par les référentiels actuels :

- **Horaires décalés et Astreintes** : une disponibilité constante qui impacte lourdement la vie personnelle et la santé. Cette disponibilité avérée doit être mieux reconnue par l'entreprise.
- **Maintien des compétences de conduite** : la conduite occasionnelle s'effectue dans des conditions de stress élevé et de responsabilités accrues car elle s'effectue quasiment toujours en situation perturbée.
- **Exposition aux risques traumatiques** : en tant que premiers intervenants lors d'accidents de personne, les CTT subissent une charge émotionnelle lourde qui doit être reconnue comme un facteur de pénibilité.

#2. VALORISATION FINANCIÈRE & ALIGNEMENT DES RESPONSABILITÉS

Le niveau de rémunération actuel ne reflète ni la charge de travail, ni la polycompétence exigée par le poste :

- **Reconnaissance du métier** : augmentation de la prime de travail (Code Prime 09).
- **Revalorisation salariale** : mise en adéquation de la rémunération avec la complexité des missions et l'éloignement géographique des sites gérés.
- **Reconnaissance de l'expertise** : création d'une prime de responsabilité spécifique pour la certification et l'évaluation des ADC, actes juridiques majeurs pour l'entreprise.
- **Fin de carrière** : mise en place de mesures spécifiques de fin de carrière pour compenser l'absence de reconnaissance de la pénibilité historique du métier.



PARCOURS PROFESSIONNEL & PROMOTION SOCIALE

RECONNAISSANCE DE LA PÉNIBILITÉ & DES CONTRAINTES SPÉCIFIQUES

L'UNSA-Ferroviaire dénonce l'opacité et le ralentissement des carrières pour les cadres de la traction :

- **Exigence de la Classe 6** : l'UNSA-Ferroviaire réaffirme son attachement à la disposition actuelle : Classification automatique au collège cadre (Classe 6) dès l'obtention de l'examen ETT3, au regard du niveau de responsabilité managériale et sécuritaire.
- **Sécurisation du collège Cadre** : refus catégorique de toute dégradation de classe, sous-entendu l'interdiction de débiter une carrière de DPX Ligne à la classe 5.
- **Visibilité des carrières** : création d'un véritable référentiel de parcours professionnel permettant une évolution claire et dynamique au sein du groupe.



UNSA-FERROVIAIRE

QUALITÉ

DE VIE AU TRAVAIL

GARANT DE LA SÉCURITÉ ET DE LA PERFORMANCE OPÉRATIONNELLE

Le Cadre Transport Traction (CTT) est le garant de la sécurité et de la performance opérationnelle, mais il ne peut rester le «maillon sacrifié» de la ligne managériale. L'UNSA-Ferroviaire affirme que la Qualité de Vie au Travail (QVT) doit devenir une réalité concrète pour les DPX Ligne.

- **Adéquation charge/moyens** : révision des périmètres d'encadrement pour garantir un suivi de qualité des ADC sans sacrifier la santé du Manager.
- **Droit à la déconnexion** : application stricte des accords pour les CTT, trop souvent sollicités sur leurs temps de repos pour des questions de production courante.
- **Dimensionnement des équipes et des périmètres** : l'adéquation charge/ressources n'est pas seulement valable à la production. Cette notion doit être appliquée également concernant la taille des équipes d'ADC. Le périmètre d'intervention est également une composante importante du métier de CTT. Ces périmètres doivent faire l'objet d'une attention particulière.



MANAGEMENT

OPÉRATIONNEL

#1. PILOTER UNE POPULATION D'EXPERTS

Le management des agents de conduite requiert une expertise humaine et technique hors normes, exercée dans un environnement de tension permanente. Ces compétences doivent être mieux valorisées par des augmentations de salaires.

- **Complexité managériale** : le CTT gère une population d'experts dont l'autonomie et la forte identité professionnelle exigent un management de précision, basé sur le respect mutuel et une crédibilité technique indiscutable.
- **Régulateur social de proximité** : véritable garant du climat social en unité de production, le CTT transforme les injonctions de la direction en réalités opérationnelles, une mission à haute charge mentale qui doit être reconnue comme un facteur de pénibilité psychologique.





#2. AXE REVENDICATIF FIN DE CARRIÈRE

L'UNSA-Ferroviaire exige que cette exposition prolongée aux tensions managériales ouvre droit à des dispositifs de cessation anticipée d'activité ou d'aménagements de fin de carrière, au même titre que les métiers à forte pénibilité physique.



L'HYPER

POLYCOMPÉTENCE

#1. UN NIVEAU D'EXIGENCE SANS ÉQUIVALENT

Le CTT n'est pas un Manager «classique» ; il est un expert multifacette dont les responsabilités sont juridiquement engageantes.

- **Responsabilité juridique et sécuritaire** : entre la certification des ADC, l'évaluation réglementaire et la gestion des accidents de personne, le CTT est le garant ultime de la sécurité, une mission critique qui mérite **une valorisation financière spécifique et forfaitaire lors de chaque incident**.
- **Polyvalence extrême** : formation, gestion RH, conduite occasionnelle et astreintes : cette poly compétence est le moteur de la Traction. **L'UNSA-Ferroviaire revendique une prime de polyvalence cadre** pour compenser l'effacement des frontières entre vie professionnelle et personnelle.



#2. UNE COMMUNAUTÉ DE DESTIN ENTRE ADC & CTT

Ce volet du manifeste UNSA-Ferroviaire pour l'encadrement Traction n'est pas une pièce isolée, il fusionne avec celui des conducteurs pour former un projet global et cohérent. L'UNSA-Ferroviaire affirme qu'il ne peut y avoir de reconnaissance durable pour les uns sans une valorisation réelle pour les autres.



UNSA-FERROVIAIRE

#3. LA REVENDICATION PHARE : LE LIEN INDISSOCIABLE ADC / CTT

Pour l'UNSA-Ferroviaire, la sécurité repose sur un binôme de confiance absolue entre le conducteur et son cadre traction. Nous refusons la stratégie de division qui tend à transformer le CTT en simple exécutant administratif.

- **Un destin lié** : le CTT est un conducteur expert qui doit retrouver toute sa légitimité dans l'entreprise.
- **Une protection partagée** : l'ADC mérite un encadrement serein, disponible et protégé contre l'usure professionnelle.

#4. UN SOCLE COMMUN POUR TOUTES LES NÉGOCIATIONS

En défendant les CTT, l'UNSA-Ferroviaire protège l'ensemble de la chaîne de traction. Les irritants du quotidien, la pénibilité des horaires décalés et la gestion des traumatismes (accidents de personne) sont des réalités partagées qui imposent une reconnaissance financière et des mesures de fin de carrière communes.

**Ce manifeste est notre
boussole. De l'unité de
production jusqu'à la direction
du Groupe, l'UNSA-Ferroviaire
portera d'une seule voix les
exigences des ADC et des
cadres de proximité pour que
l'excellence du métier de la
Traction soit enfin récompensée
à sa juste valeur.**



Notes





**Besoin d'un
coup de main ?**

Fédération UNSA-Ferrovie

